

**PERAN PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI GURU
TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN)
SAMPANG**

Siti Nurul Hasanah

farytha76030910@gmail.com

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) SAMPANG

Fitra Mardiana

fitramardiana@uwp.ac.id

Chamariyah

chamariyahs@yahoo.com

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of training, motivation and teacher competence on teacher performance at the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang. This type of research is explanatory research, the approach used is a quantitative approach with a total sample of 69 respondents. The results showed that both partially and simultaneously the training, motivation and competence of teachers partially affected the performance of teachers in the State Madrasah Aliyah (MAN) Sampang.

Keywords: *training, motivation, teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pelatihan, motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 69 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pelatihan, motivasi dan kompetensi guru secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.

Kata kunci: pelatihan, motivasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan suatu bangsa. Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan pada tahap manapun dalam perjalanan hidupnya. Pendidikan merupakan wahana yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan faktor determinan pembangunan.

Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang (UU SPN No. 20 Tahun 2003). Dengan tidak bermaksud mengecilkan kontribusi komponen yang lainnya, komponen tenaga kependidikan atau guru merupakan salah satu faktor yang sangat esensi dalam meningkatkan kualitas peserta didiknya.

Proses pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari input, proses dan output. Input merupakan peserta didik yang akan melaksanakan aktivitas belajar, proses merupakan kegiatan dari belajar mengajar sedangkan output merupakan hasil dari proses yang dilaksanakan. Dari pelaksanaan proses pendidikan tersebut diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang tinggi untuk menghadapi persaingan di era globalisasi dewasa ini. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu penekanan dari tujuan pendidikan, seperti yang tertuang dalam Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang tujuan Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang berbunyi: "Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan

membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan kerjasama dari berbagai pihak, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan itu sendiri seperti guru dan peserta didik. Dalam hal ini guru mempunyai peran penting dalam proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan tersebut diperlukan guru yang profesional yang mempunyai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jika ditelaah lebih mendalam dari pernyataan tersebut, maka akan tersirat suatu tugas manjerial yang perlu dilakukan oleh seorang guru. Disebutkan tugas utama adalah sebagai pendidik; dengan memberikan pendidikan di harapkan bisa meningkatkan kualitas pendidikan sesuai harapan.

Suatu organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai suatu atau beberapa tujuan. Organisasi tersebut harus mengelola berbagai rangkaian kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan rangkaian kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor atau peserta dalam organisasi yang bersangkutan. Agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan lancar dan efektif, diperlukan orang-orang (guru-guru) yang memiliki kemampuan tertentu sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Kumpulan orang-orang atau guru-guru itu terangkum dalam suatu tata hubungan (interaksi) dan adaptasi dalam sistem birokrasi.

Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. Kelengkapan dari jumlah tenaga pengajar dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya dengan mempunyai etos kinerja yang tinggi.

Menurut Handoko (2015), Mengemukakan bahwa sumberdaya manusia merupakan aset terbesar dari sebuah organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya terpenting. Sedangkan, Adam (2015) Menyatakan pegawai atau guru dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai atau guru memegang peran utama dalam menjalankan

roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai atau guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan organisasi akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius agar sasaran organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2014:92). Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain, kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*). Mengingat kinerja guru sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu diupayakan guru agar dapat bekerja secara optimal dan efisien. Salah satu cara untuk memaksimalkan kinerja guru yaitu dengan cara memperbaiki faktor-faktor pendukung kinerja tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pelatihan, motivasi dan kompetensi guru yang dimiliki oleh masing-masing pribadi guru.

Kinerja guru di setiap organisasi sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi. yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka para pimpinan bidang SDM kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam

mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten. Kinerja guru menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berkaitan dengan kinerja guru, hal ini tidak terlepas dari dua sisi yaitu 1). Meningkatnya kinerja atau 2). Menurunnya kinerja. Menurunnya kinerja guru sepertinya mempunyai dampak negatif bagi organisasi atau sekolah. Hal ini dapat dilihat dengan keadaan dimana seringkali guru datang terlambat, di samping itu, guru juga sering mempunyai ide-ide baru akan tetapi tanggapan dari pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan guru, karena pihak manajemen dirasa kurang memperhatikan aspirasi bawahan. Untuk mengatasi hal tersebut maka diperlukan adanya acuan baku yang mendukung kinerja guru.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, (2015:44). Sedangkan Menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja pegawai

baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menyiapkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Penggerak motorik dari tercapainya tujuan perusahaan sering kaitannya berhubungan dengan bagusnya kinerja yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi juga berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Di dalam proses belajar mengajar, tidak hanya siswa yang dituntut untuk memiliki motivasi dalam belajar tetapi guru juga harus memiliki motivasi untuk mendorong dirinya dan peserta didik dalam pelaksanaan pembelajaran. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru akan lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Menurut Hasibuan (2015:141) Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya.

Motivasi sendiri mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada setiap calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya definisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk meningkatkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi guru. Sebagaimana diketahui seorang guru harus memiliki 4 kompetensi agar mampu mengarahkan anak didiknya menuju pintu kesuksesan. Kompetensi dimaksud adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Mewujudkan kompetensi guru agar mampu meningkatkan kinerja, pemerintah melalui dinas pendidikan telah dilakukan langkah-langkah strategis misalnya : penyempurnaan kurikulum, mengadakan analisis yang lebih seksama terhadap tujuan-tujuan pendidikan, pengembangan dibidang sarana seperti perbaikan gedung, pengadaan peralatan praktek, pengadaan buku, penyediaan biaya operasional, peningkatan kemampuan profesional guru melalui berbagai penataran.

Madrasah Aliyah Negeri Sampang (MAN Sampang) merupakan tempat belajar mengajar di tingkat pendidikan menengah ke atas, yang beralamatkan di Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 88 Kelurahan Gunung Sekar, Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Visi dari Madrasah Aliyah Negeri Sampang adalah "Berakhlaqul Karimah Dan Unggul Dalam Berprestasi", dengan mempunyai misi sebagai berikut : 1)

Meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas dengan keseimbangan Imtaq dan Iptek; 2) Meningkatkan budaya islami dan kedisiplinan yang tinggi; 3) Membangun karakter peserta didik berperilaku hidup bersih dan sehat di lingkungan madrasah, rumah dan masyarakat; 4) Membudayakan peserta didik untuk selalu menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih, indah, rapi, rindang, sejuk dan nyaman dalam bingkai akhlaqul karimah; 5) Meningkatkan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang menitik beratkan pada pendidikan berkarakter; 6) Melaksanakan dan mengikuti kegiatan kompetisi akademis dan non akademis. Dan juga mempunyai motto "MANSA RELIGIUS (Ramah, Edukatif, Luwes, Intelék, Gigih, Indah, Ulet, Santun)".

Dengan melihat visi, misi serta motto yang terdapat pada Madrasah Aliyah Negeri Sampang. Maka, untuk mewujudkan itu semua yang paling dasar harus mempertimbangkan Sumber Daya Manusia (Guru) yang dimiliki melalui kinerja dari setiap Guru yang ada. Tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi bisa dilihat dari hasil kinerja yang di berikan atau dihasilkan. mempertimbangkan beberapa faktor-faktor di atas maka yang menjadi perhatian adalah tentang pelatihan yang di dapat oleh guru, motivasi kerja dan bagaimana faktor itu untuk menunjang kinerja dari guru yang ada pada Madrasah Aliyah Negeri Sampang.

Pada pengamatan awal peneliti di Madrasah Aliyah Negeri Sampang terdapat fenomena-fenomena di antaranya : hal pertama, sudah sering kali guru mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang di selenggarakan oleh pemerintah maupun dari pihak sekolah secara pribadi, tetapi masih terlihat kinerja yang kurang bagus yaitu pada buruknya kerjasama antara guru yang satu dengan guru yang lain untuk bisa saling membantu dalam pelaksanaan tugas. Dan hal yang kedua, yaitu masih rendahnya

motivasi kerja yang dimiliki oleh guru, sering kali terdapat guru yang hanya memberikan banyak tugas kepada siswa tanpa banyak melakukan pengajaran di dalam kelas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara

satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2015). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di MAN Sampang, dan sampel penelitian berjumlah sebanyak 69 responden. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 22.00.

HASIL DAN PEMAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.392	3	.797	10.743	.000 ^a
Residual	4.825	65	.074		
Total	7.217	68			

Berdasarkan Tabel 1 dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 10.743 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,00 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa “pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.” maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Tabel 2
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
-------	---	------

1. (Constant)	3.992	.000
Pelatihan	1.256	.004
Motivasi	1.687	.003

Berdasarkan Tabel 2 dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel:

Nilai t hitung untuk pelatihan sebesar 1.256 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.

Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 1.687 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi secara parsial juga mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang.

Berdasarkan Tabel 2 juga dijelaskan bahwa hasil uji t hitung diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.576 ^a	.331	.301	.27245	2.550

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 331. Koefisien sebesar 0,331 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang sebesar 31,0%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik pelatihan, motivasi dan kompetensi guru

maka akan semakin meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Selanjutnya 69,0% dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa pelatihan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang. Artinya apabila

terjadi peningkatan atau semakin baik pelatihan, motivasi dan kompetensi maka mengakibatkan peningkatan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang semakin optimal.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama/simultan pelatihan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 10.743 dengan nilai 0,00 signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa pelatihan (X1) dan motivasi (X2) juga berpengaruh secara bersama-sama/secara serentak yang signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik pelatihan dan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kesatu yang menyatakan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti benar dan hipotesis kesatu diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan, motivasi, dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi Sedangkan sisanya

dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.256 dan Sig. = 0,004 yang artinya variabel pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Variabel motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 1.687 dan Sig. = 0,003 yang artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yenny (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Indri Novayanti G (2017); sama-sama menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dari pelatihan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018) ; menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fikri Adam & Jeny Kamase (2019); sama-sama menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Yenny (2018); menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra (2018); sama-sama menjelaskan bahwa adanya pengaruh dari kompetensi guru terhadap kinerja guru. Studi empiris penelitian terdahulu yang

tersebut dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan serta temuan hasil penelitian ini memperluas penelitian terdahulu yang dilakukan Indri Novayanti G (2017); dan Adam & Jeny Kamase (2019).

SIMPULAN

Pelatihan adalah suatu program perencanaan yang didesain untuk memperbaiki kinerja dan untuk membawa perubahan yang terukur. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perubahan yang berlangsung secara sadar. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas individu atau organisasi.

Secara simultan, pelatihan dan motivasi direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Secara parsial, pelatihan dan motivasi direspon sangat berarti/sangat baik oleh guru sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan berkaitan hasil penelitian. Pelatihan mempunyai peranan yang paling kecil terhadap kinerja guru, oleh karena itu perlu kiranya kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang untuk meninjau kembali serta melakukan beberapa upaya-upaya yang menunjang peningkatan kinerja guru melalui pelatihan. Motivasi direspon standar/biasa-biasa saja sehingga kurang mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu hendaknya kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang memlakukan upaya-upaya untuk meningkatkan Motivasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung : Alfabeta.
- Endang Saefuddin Mubarak & Hidayatullah Putra. 2018, *The Influence of Training, Competence, and Motivation on Employees Performance of Workers Social Security Agency in, Internasional Journal of Economics & Sustainable Development Vol. 9, No.4*
- Fikri Adam & Jeny Kamase. 2019. *The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance, Internasional Journal of Scientific & Technology Research Volume 8, Issue. 03.*
- Handoko T. Hani, 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Organisasi & Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Indri, Novayanti G. 2017. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru IPA di SMP Se-Kota Poso*. e-Jurnal Mitra Sains, Vol 5, No 2.
- Prawirosentono, Suryadi. 2014. *Kinerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Manajemen*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang *Guru dan Dosen*.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2013 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Yenny. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

*Guru Pada Yayasan Pendidikan
Imanuel Palu.* Jurnal Katalogis, Vol
6, No 2.